

# パート組織化後の処遇改善

## 一 はじめに

パートタイム労働者やフリーターと呼ばれる若者は、一九九〇年代後半以降急激に増加している。彼らの処遇は正社員と格差があり、不公平感が生み出されているとの指摘は絶えない。このような状況に大きな変化が見られない原因のひとつは、労働者の処遇改善の拠り所となる労働組合から、非典型労働者が排除されてきたことであろう。二〇〇五年のパートタイム労働者の推定組織率は三・三％という低率にとどまっている。

しかし、そうした状況に近頃変化が見られるようになった。大手流通業を中心にパートタイム労働者の組織化が進展し、ナショナルセンターもパートの組織化や処遇改善に取り組む姿勢を強めている。パートの組織化によって処遇改善が達成されるのか、注目が集まっているといえよう。

そこで本稿は、パートタイム労働者を組織化した労組とその職場において、(一)パート労働者の処遇改善がどのような道筋で実現されようとしているのか、そして(二)その過程で労組が直面する課題はどのようなものであるのかについて考察する。このたび筆者も参加した「パートの組織化に関する

研究会」において実施した『パートタイムの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告書』(二〇〇五年一月、以下『事例調査報告』と略)と『パートタイムの組織化に関する労働組合の取組み』(二〇〇六年三月、以下『アンケート調査報告』と略)を用いて分析を行いたい。なお、『アンケート調査報告』は単組本部(回答数一四三)、単組支部(二〇四)、パート役員(八六)に対し二〇〇五年一月二四日～二月二〇日に実施したものである。

## 二 処遇改善の方策

パートを組織化した労組がとる処遇改善、なかでも賃金引上げの方策には大きく分ける二つある。ひとつは、時間給引き上げや最低賃金の協定化等による処遇の「底上げ」であ

る。ふたつめとしては、上記の調査においても明瞭となったのだが、能力のあるパート労働者の処遇の「引上げ」である。ここでは第一の方策についても若干言及した上で、主にこの第二の方策に注目して論じてみたい。

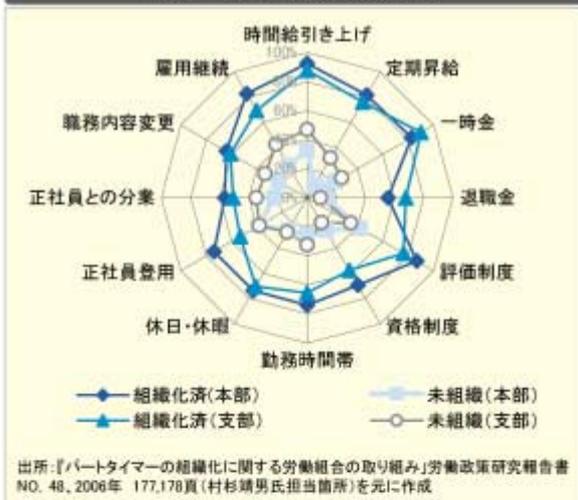
(一)賃金額の底上げに関する取り組み

第一の方策については、例えば『事例調査報告』にもあるように、サービ

スが挙げられる。これらの事例では、パートの賃金の底上げを通じて、産業別、地域別のパート労働者の最低賃金の引き上げが目指されていた。また、図表1にもあるように、パート組織化済みの労組では賃金に関する取り組みを高い割合で実施している。しかしその一方で、パート未組織の労組の活動は非常に低率であり、多くのパートタイム労働者の処遇に労働組合が関与していないことを改めて確認することができる。

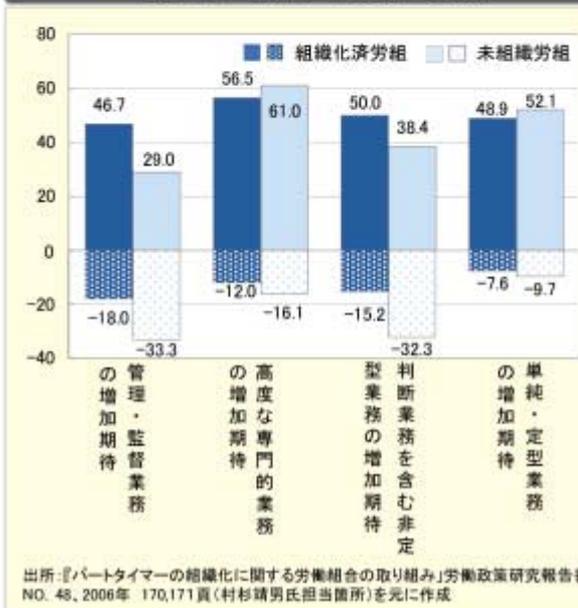
跡見学園女子大学専任講師 禿あや美

図表1 会社との交渉・協議状況



出所：『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書 NO. 48、2006年 177,178頁(村杉靖男氏担当箇所)を元に作成

図表2 パートタイマーの業務への期待



出所：『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書 NO. 48、2006年 170,171頁(村杉靖男氏担当箇所)を元に作成

## （二）個別的賃金管理への積極性—アンケートと事例から

それでは第二の方策についてはどのような状況であろうか。『アンケート調査報告』によれば、特に流通業では、パート労働者を組織化している職場において、能力や評価に応じて個別的にパート労働者を管理する制度に対し、傾向的に高い支持が寄せられている。

例えば、パートタイマーの賃金制度の現状について、組織化済みの場合と未組織の場合を比較すると、「正社員と異なる賃金体系でパートタイマーであればほとんど賃金差がない処遇」はそれぞれ二三・九%および三八・七%、

「正社員とは異なる賃金制度で、能力等によりパートタイマー間で差をつける処遇」はそれぞれ六一・〇%と五四・八%、「同じ仕事をしている場合、正社員とパートタイマーの賃金格差を出るだけ小さくする処遇」は四・三%ならびに〇%、「正社員もパートも同一の賃金制度による処遇」は一・二%と三・二%であり、組織化されている職場で、より多く能力主義的な制度が導入されていることがわかる。また、図表2のように、パートタイマーが担当する仕事として労組がどのようなものを肯定的に捉えているのかについて、組織化済みの場合と未組織の場合とを比較すると、組織化済みの場合のほう

が、「管理・監督業務」や「判断業務を含む非定型業務」の担い手であるパートの増加を肯定的に捉えていることがわかる。未組織の場合、「単純・定型業務」を担当するパートタイマーの増加を否定的に捉える労組は少なく、管理・監督業務や判断業務を担うパー

トタイマーの増加を否定的に捉える割合が高いことが特徴的である。

パート労働者を組織化した労組が、処遇改善の方策の一つとして、パートタイム労働者への能力評価制度を積極的に捉えていることを、これらの結果は示しているものと思われる。では、なにゆえそうした管理制度に労組は肯定的なのであるか。それを考えるにあたり、『事例調査報告』にいくつかの示唆を見出すことができる。

パートタイマーを組織化しているJSD傘下のある企業では、労組役員はパートタイマーにも個人別に格差のつく賃金制度が必要であると考えているようである。経営者側はパート労働者を人件費節約のための要員として活用する意向が強いが、労組は「公正な評価」を浸透させ、優秀なパートタイマーに高い報酬を与えることよって、職場の生産性を上げる必要性を重視している。生産性の上昇を処遇改善の根拠とするという見方であると言えらる。

このような方向性は、パートの組織化がもつとも進んでいる産別のひとつである生協労連のケースにおいても別の形で見出すことができる。筆者らが行ったヒアリング調査では、正社員にキャリアアップの道が整えられている一方で、パート労働者に単純定型業務の道しか設定されていないのは不公平であるため、パートにも活躍の機会を与えるべきであるとの見解が示された。③。労組員間に昇進や昇格に関する機会の不平等は認められないというものは、いずれにせよ、相対的に人件費の

安いパート労働者を積極的に活用したいとする経営者側と対立するものではない。職域拡大は労使双方によって進められているといえるだろう。

## （三）職域設定への関与の仕方

しかし、ここで論点となるのは、こうしてパートの職域拡大を進める場合、それに見合うだけの処遇改善が達成されなければ、正社員とパートの格差問題はより先鋭化する可能性があるという点である。したがって、労組は処遇改善に重点を置くと同時に、格差問題が先鋭化し正社員とパートの利害が衝突するのを避けるためにも、正社員とパートタイマーの職域区分を調整し職域の重なりを配慮する必要があるだろう。では実際のところ、職場の分業のあり方について労組はどのような活動をしているだろうか。

前出の図表1によれば、未組織の労組がパートの処遇制度にかかわる交渉を全般的に行っていないのに対して、組織化済み労組では精力的に活動していることがわかる。しかし「正社員と分業」に注目すれば、組織化済み労組のほうが、やはり積極的に取り組んでいるものの、取り組み全体の中ではその位置づけが相対的に弱く、逆に未組織労組は他の項目に関する取り組みと比較すれば相対的に強い。ここから読み取れることは、未組織労組においては、パートの処遇改善にあまり取り組まないが（パートは労組員ではないので取り組む必要がない）、そうかといって職域を調整することにも消極的にはならず、二つの方策を併用することによって、正社員とパート労働者の利害衝突を避けているということである。その一方で組織化済み労組では、処遇改善を活動の中心にすえ、あまり職域にはかかわらずに利害衝突を避けようとしていると思われ、両者の行動パターンは違いが見られる。

ある。その一方で組織化済み労組では、処遇改善を活動の中心にすえ、あまり職域にはかかわらずに利害衝突を避けようとしていると思われ、両者の行動パターンは違いが見られる。

労組は、パートを組織化した以上、その職域を一定の範囲にとどめる方策を採ることによって、パートの処遇改善にかせをはめるような選択することは難しい。とくに先述した生協労連のように労組員間で異なるキャリアアップを想定しない労組には困難な方策であろう。逆に言えば、パートの職域を一定の範囲内にとどめ正社員の職域への浸食を防ぐという方策は、パート労働者を組織化していない労組のほうが採用しやすいともいえる。

いずれにしても、パートを組織化した労組は、正社員とパートの間における職域区分のあるべき姿について、いまだ具体像を捉え切れておらず、経営者側との交渉や協議という行動に踏み込むことができていないのが現状だと思われる。

## 三 増大する新たな非典型労働者への対応

このような職場の分業関係のありかたに関わって、パート労働者組織化後に労組が直面する新たな課題として注目されるのは、組織化対象外の非典型労働者が増大していることへの対応である。組織化によって処遇改善がなされ、雇用保障の度合いも高まったパートタイム労働者に代わって、経営者側はより短時間のパートタイム労働者の採用を進めたり、アルバイトや派遣労働者といった労組の組織対象外の労働

図表3 2つのパート職員制度の概要

Bパート	約7時間の労働時間 基本時給は824円 社会保険加入 毎年20円の昇給 時給に200円の加給 賞与あり 退職金あり	エクセレント	トレーナー マネジャー (3級、2級、1級) マネジャー見習 マネジャー候補 リーダー リーダー見習	6時間以上の長時間労働 740円の最低保障時給 社会保険加入 ポスト給として月1万円～7万円支給 賞与あり 退職金あり	管理・判断業務
	Aパート	多くが3時間～3時間半働いている 基本時給は824円 社会保険には未加入のものが多く 毎年10円の昇給(10年まで) 賞与あり 退職金あり	カインド	3時間～3時間半程度の短時間労働 740円の最低保障時給 社会保険加入なし 賞与なし 退職金なし	定型業務
フレンド			7時間程度の長時間労働 740円の最低保障時給 社会保険加入 賞与なし 退職金なし		
評価制度なし 70年代から組織化(2002年よりユニオンショップ) 正規職員への登用なし		評価制度あり 時給あるいは賞与に反映 2002年よりユニオンショップ 正規職員への登用可能			

出所:『パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告』NO.9, 70頁(売あや美担当箇所)

者を多く採用したりするなどの事例がいくつか見られる。その典型ともいえる事例を、『事例調査報告』より紹介したい(6)。

(二)未組織化パートの組織化事例

首都圏のある生協では、店舗事業の損益改善、高コスト化したパート労働

者(定時職員)の雇用を回避するために、労使合意に達せぬまま新しいカテゴリーのパート労働者(エクセレント制度職員)を経営者側が大量に採用し、職場内に一方は労働員、他方は非労働員という二つの異なるパートタイマー制度が並存するという事態が発生した。最終的に労働組はエクセレント制度職員の組織化にも成功したが、そこに至るまで三年の月日を要している。ちなみに二〇〇四年時点での労働者の構成(労働員数)を確認すれば、正社員八九五名、定時職員九一三名、エクセレント制度職員二七〇一名である。三〇〇〇名に近づきつつあるこの数字は、一九九九年のエクセレント制度導入から五年間の変化が大きかったことを物語っている。

両者の仕事内容に大きな違いがないというのであった。つまり、労働条件の切り下げは明白であったともいえる。エクセレント職員について当初労働組は組織化に着手することはなかった。そもそも労使合意に達せぬままの制度導入であったことが示すとおり、労働

内では制度をめぐって意見が分かれていた。というのも、この生協では定時職員が一九八〇年代から組織化されており、パート労働者独自の部会活動もなされていたが、ここではエクセレント制度導入自体に反対する姿勢が崩されなかった。また、「Bパート」制度導入からあまり年数が経たない段階で、エクセレント制度導入が経営側から提案され、加えて合意形成の努力を経営側が最後まで行わなかったことから、労働組内に経営側に対する不信感も存在していた。

こうして、労働組が静観する間にも、エクセレント職員は増加する。エクセレント職員制度の導入からほどなくして、定時職員制度は凍結され新規採用はなされなくなる。加えて定時職員の平均時給の引き下げもなされたことから、職場では定時職員からエクセレント職員へ転換する者が増え、エクセレント職員比率が急激に高まる事態が引き起こされてしまった。職場が増える未組織労働者と賃下げという事態は、定時職員の中に労働組への信頼感を低下させる結果を起し、オープンショップ制であった定時職員の労働組脱退者が相次ぐということになってしまった。

そこで、労働組はようやくエクセレント制度職員の組織化に着手する。その際労働組が強調したことは、エクセレント職員の組織化そのものを目的とするのではなく、そのことを職場改善の手段として位置づけるということである。職員の苦情を積極的に取り上げることを通じて、顧客満足と職員満足を高め、ひいては経営の安定も企図する。そのためにも地道なオルグ活動を続け、労働

組とエクセレント職員の交流を深めた。そのような活動を通じた職場の雰囲気の変化は経営者側に対する説得力を持ち、二〇〇二年のユニオンショップ協定の締結に結びついたのである。

この事例が示唆することは以下のとおりである。まず、職場に労働員と多くの未組織労働者が混在することは、現場の意思疎通を阻害し、労働組に対する信頼を大きく損なっているということである。労働組が特定の労働者層の労働条件や雇用についてのみ責任をもつことで、結果として他の労働者の低い処遇には無関心になりがちとなってしまう。このような信頼感の欠如は労働組側にとっては気づきにくいことなのかもしれないが、この生協の事例ではオープンショップ制であった定時職員の労働組脱退が相次いだことで、信頼感の欠如が顕在化したといえる。そのような職場の状況は、パートに多くを依存する小売業においては、生産性にも影響を及ぼすであろう。ここでは、労働組が未組織労働者の組織化に乗り出すことにより、職場内にそれまでよりも活発なコミュニケーションが生じる効果を持つということも明らかになった。

生協の事例では、組織化に向けた合意形成を獲得する過程において、職場の風通しをよくする効果が生まれ、現場のマネジメント力とモチベーションが上がったと労働組自身も評価している。そして、こうした効果を経営者側も実感したことから、ユニオンショップ協定の締結が実現したといえよう。

また、こうした労働組の活動をもっとも推進したのが定時職員であったとい

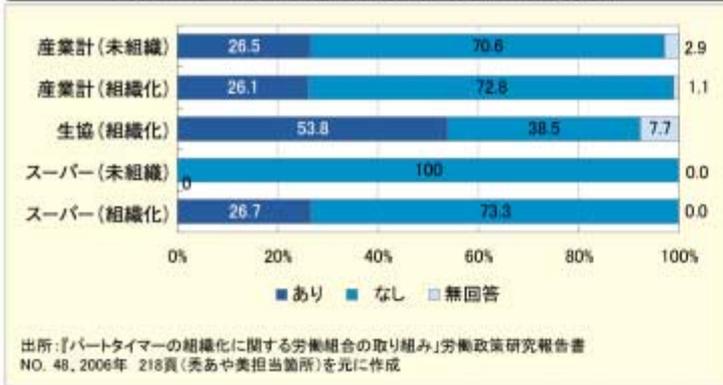
組とエクセレント職員の交流を深めた。そのような活動を通じた職場の雰囲気の変化は経営者側に対する説得力を持ち、二〇〇二年のユニオンショップ協定の締結に結びついたのである。

この事例が示唆することは以下のとおりである。まず、職場に労働員と多くの未組織労働者が混在することは、現場の意思疎通を阻害し、労働組に対する信頼を大きく損なっているということである。労働組が特定の労働者層の労働条件や雇用についてのみ責任をもつことで、結果として他の労働者の低い処遇には無関心になりがちとなってしまう。このような信頼感の欠如は労働組側にとっては気づきにくいことなのかもしれないが、この生協の事例ではオープンショップ制であった定時職員の労働組脱退が相次いだことで、信頼感の欠如が顕在化したといえる。そのような職場の状況は、パートに多くを依存する小売業においては、生産性にも影響を及ぼすであろう。ここでは、労働組が未組織労働者の組織化に乗り出すことにより、職場内にそれまでよりも活発なコミュニケーションが生じる効果を持つということも明らかになった。

生協の事例では、組織化に向けた合意形成を獲得する過程において、職場の風通しをよくする効果が生まれ、現場のマネジメント力とモチベーションが上がったと労働組自身も評価している。そして、こうした効果を経営者側も実感したことから、ユニオンショップ協定の締結が実現したといえよう。

また、こうした労働組の活動をもっとも推進したのが定時職員であったとい

図表4 パートから他の非典型雇用への代替(単組本部)



う事実も重要である。制度導入当初は定時職員の反発により、エクセレント職員制度に対し労組は静観するという事になってしまったが、いったん組織化の方針に合意が得られれば、その後の活動は迅速であった。また、これまで培った定時職員の苦情処理に関するノウハウは、エクセレント職員に労組加盟のメリットを実感させる説得力を持っていった。この事例の生協および生協労連におけるパート労働者の労組内参画は非常に活発で、労組支部の役員のうち、七割はパート労働者で占められている。職場に根を下ろしたパート労働者の活動の存在は、労組がすばやく問題解決を実行する力の源泉となる可能性を示していると言える。

(三)アンケート調査結果より

このような事例結果が『アンケート調査報告』にどのように現れているのか確認してみよう。まず、パートを組織化したところでは、パートタイマーからその他の非典型労働者への置き換えが起こっているのだろうか。図表4は、単組支部に対して「過去三年間に従来のパートタイマーを減らして、他の形態の労働力が増えたか否か」をたずねたものを分析したものである。「ある」の回答は組織化済みの労組で多く、特に生協では半数近い。「ある」と回

答した労組のうち、どのような労働者が増えたのかについてさらにたずねると、「より短時間のパートタイマー」、「学生アルバイト」、「派遣労働者」の回答が多い。たしかにパートタイマーを組織化した労組は、新たなカテゴリの非典型労働者の増加に対応を迫られているといえそうである。

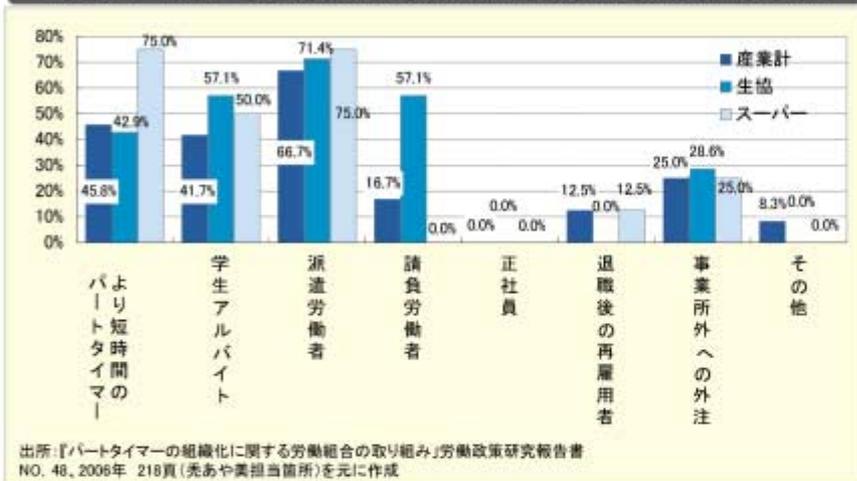
しかしこうした事態に労組が無力であるわけではない。「正社員の雇用を抑えてパートタイマーを増やそうとする動きへの労組の対応」を見れば、パート組織化済み労組は何らかの対応をしているのに対し、未組織の労組は「何もしない」という回答が半数を超えている(図表6)。また、従業員の構成等についてはスーパーを例に確認すれば、組織化済みの職場では「正社員」一九%、「パートタイマー」七四%、「その他の非正社員」一八%であるのに対して、未組織の職場ではそれぞれ二一%、六四%、二二%と、「その他の非正社員」の割合が高くなる。また同様に、パートタイマーの労働時間別構成についてみれば、組織化済みの職場では「週二〇時間未満」のパートが三〇・一%、「週二〇時間以上」が六〇・六%、「正社員とほぼ同じ」が九・三%であるのに対し、未組織職場ではそれぞれ三四・八%、五〇・二%、一五・〇%となり、未組織職場では短時間パートと長時間パートの割合が高いという結果になっている。総じて、組織化済みの職場では、労働者

構成が複雑になることが抑制されているといえる。

そして何よりも、パート組織化によって労組にどのような効果があったか労組自身の評価をたずねたところ、「会社側との交渉力が高まった」との回答が単組本部で六二・一%、単組支部で六六・一%と、職場レベルでより高い支持を集めている(8)。ただし「正社員とパートタイマーの関係が良好になった」との評価は四四・八%、三四・七%と低く、単にパートを組織化しただけでコミュニケーションが深まるわけではないことも示している。

以上のように、パートを組織化した労組の処遇改善の道筋は流動的ではあり、新たな困難も立ち現れてはいるものの、パート労働者を組織化している労組はそれへの対抗手段をたしかに獲

図表5 パートの代わりに増加している非典型労働者がいると回答した単組本部の割合



組織化済みの職場では「週二〇時間未満」のパートが三〇・一%、「週二〇時間以上」が六〇・六%、「正社員とほぼ同じ」が九・三%であるのに対し、未組織職場ではそれぞれ三四・八%、五〇・二%、一五・〇%となり、未組織職場では短時間パートと長時間パートの割合が高いという結果になっている。総じて、組織化済みの職場では、労働者

図表6 正社員からパートの置き換えに対する労組の対応



得してきていると思われるのである。

四 おまわり

本稿では、パート労働者を組織化した労組の、処遇改善に関する取り組みの事例と、組織化後に現れた労組にとっての新たな課題について考察してきた。とくに、パート組織化の職場では新たな非典型労働者の登用が活発化していることが、『事例調査報告』と『アンケート調査報告』の双方から確認することができた。パート労働者の組織化に関しては研究の蓄積も十分ではない。したがって、これまで組織化してきた正社員とは「異質」の労組員とどのような「折り合い」をつければ、経営者側に対抗するロジックを生み出すことができるのか、多様な労働者を包括する論理について、さらなる実践と研究それぞれの深化が求められている。

1. 詳しくは、労働政策研究報告書No.四八「パートタイマーの組織化に関する労働組合の取組み」二〇〇六年、一八〇頁～一八一頁（村杉靖男氏担当部分）を参照のこと。  
2. 本田一成「第二章 日本サービス・流通労働組合連合会（サービス流通連合会）（JILPT資料）シリーズ「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」No.九」を参照のこと。  
3. 生協労連副委員長に対し二〇〇五年六月二〇日に行ったヒアリング調査による。  
4. この点については、拙稿「小売業における処遇制度と労使関係—パート労働の職域拡大が持つ意味」『社会政策学会誌 現代日本の失業』第一〇号、二〇〇三年を参照のこと。  
5. この点について示唆を与える論文として、佐野嘉秀「パート労働の職域と労使関係」（『日本労働研究雑誌』一四八号、二〇〇〇年）がある。

6. 詳しくは、拙稿「第三章 全国生協労働組合連合会生協労連」JILPT資料シリーズ「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」No.九の六六頁～七八頁を参照のこと。  
7. 詳しくは、『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.四八、二〇〇六年の二〇一頁から二〇四頁を参照のこと。  
8. 詳しくは、『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.四八、二〇〇六年五六頁、九五頁を参照のこと。ちなみに「会社に対する交渉力が高まった」との評価は、単組本部にとっては第五位であったが、単組支部では第一位にあげられている。

係」（『日本労働研究雑誌』一四八号、二〇〇〇年）がある。  
6. 詳しくは、拙稿「第三章 全国生協労働組合連合会生協労連」JILPT資料シリーズ「パートタイマーの組織化と労働条件設定に関する事例調査報告」No.九の六六頁～七八頁を参照のこと。  
7. 詳しくは、『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.四八、二〇〇六年の二〇一頁から二〇四頁を参照のこと。  
8. 詳しくは、『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.四八、二〇〇六年五六頁、九五頁を参照のこと。ちなみに「会社に対する交渉力が高まった」との評価は、単組本部にとっては第五位であったが、単組支部では第一位にあげられている。

かむろ・あやみ／二〇〇六年四月より跡見学園女子大学マネジメント学部専任講師。主な論文は「電機産業のパートタイマーをめぐる労使関係」（『大原社会問題研究所雑誌』五一五号、二〇〇一年）、「小売業における処遇制度と労使関係—パート労働の職域拡大が持つ意味」（『社会政策学会誌 現代日本の失業』第一〇号、二〇〇三年）など。専攻は社会政策、労使関係論、文化政策など。

日本労働研究雑誌

B5判・定価895円(税込)  
年刊購読料10,740円  
(〒サービス)

6 No.551 JUN. 2006  
特集 = 「あらためて『データ』について考える」

提言	今「データ」が再考されなければならない背景	篠塚 英子
論文	パネルデータの意義とその活用 —なぜパネルデータが必要になったのか 労働経済学における主観的データの活用	北村 行伸 富岡 淳
紹介	データ・アーカイブの役割と SSJデータアーカイブの現状 —実証研究における再現性を担保するために	佐藤朋彦・佐藤博樹
投稿論文	サンプル脱落に関する分析 —「消費生活に関するパネル調査」を用いた 脱落の規定要因と推計バイアスの検証	坂本 和晴
座談会	「日本におけるパネルデータの現在と未来」	大竹文雄／吉川徹／永瀬伸子／樋口美雄
書評	和田正武・安保哲夫編著 『中東欧の日本型経営生産システム—ポーランド・スロバキアでの受容』 樋口美雄・児玉俊洋・阿部正浩編著 『労働市場設計の経済分析—マッチング機能の強化に向けて』 巖善平著 『中国の人口移動と民工—マクロ・ミクロデータに基づく計量分析—』	石川 晃弘 笠原 清志 下田 健人
論文Today	T.ヴァハター／S.ペンダー 「若年期の雇職経験は、永続的な賃金損失を生むか？ ドイツの徒弟データを用いた実証分析」	町北 朋洋
フィールド・アイ	失業か不安定雇用か？	高 さやか

7 No.552 JUL. 2006  
特集 = 「正社員の自由時間の使い方」

提言	30代の悲劇	矢野 興和
論文	サラリーマンの副業—その全体像 副業をめぐる法的規制と労働者の私生活の自由 ドイツとの比較から考える	小倉 一哉 根本 到
紹介	公式統計に現れない隠れた副業の規模と実態 正規雇用者の生活時間	門倉 典史 上田 典子
論文	有業者の余暇時間と健康投資 武士と手代—徳川日本の「正社員」	梶谷真也・小原美記 斎藤 修
研究ノート (投稿)	拡大するイタリアの民間年金制度 —2004年年金改革における退職手当と補足的保障制度	中益 陽子
書評	稲上 毅著 『ポスト工業化と企業社会』	D. ヒュー・ウィツカカー 諏訪 康雄
	大竹文雄著 『経済学的思考のセンス—お金がない人を助けるには』	笠原 清志
	石川晃弘編著 『体制移行期チェコの雇用と労働』	
	松島静雄監修、石川晃弘／川喜多喬／田所豊策編著 『東京に働く人々—労働現場調査20年の成果から』	下田 健人
読書ノート	佐藤博樹／佐藤厚／大木栄一／木村琢磨著 『団塊世代のライフデザイン —決して一律でない就業志向と、夫婦間の思惑の差』	戎野 淑子
論文Today	非正規労働のジレンマ 移民の国、フランス	島田 智行 高 さやか

お問い合わせ先 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 広報部成果普及課  
Tel : 03-5903-6263 Fax : 03-5903-6115 E-mail book@jil.go.jp